

## Mångfaldsorienterat rekrytering - utbildning

*Tid:* Halvdag eller heldag

*Deltagare:* Personalsekreterare, rekryterare och rekryterande chefer. Maximalt antal deltagare är 30 personer.

*Metodik:*

Föreläsningssnitt varvas med praktiska övningar och gruppvisa diskussioner. Deltagarna sitter i ”öar”. Dagens syfte är att lägga ett mångfaldsperspektiv på rekryteringsprocessens alla olika delar. Exempel från andra organisationer i Sverige sam England presenteras. Organisationens rekryteringspolicy och/eller andra strategiska dokument kring rekrytering och mångfaldsarbete är viktig input under dagen.

Vid halvdagsutbildningar utgår vissa av nedanstående moment. Vilka beslutas i samråd med uppdragsgivaren

*Innehåll:*

### **Inledning och utgångsplattform**

- Diskrimineringslagstiftningen när det gäller rekrytering – Testa dina kunskaper!
- Arbetsklimatets betydelse för tillvaratagande av kompetens – film Cecilias val
- Hur gör vi idag? - Analys av hur arbetet går till idag med hjälp av ett mätverktyg.
- Övergripande presentation av metoden FAIR rekrytering

### **Utvärdering av arbetsplatsen och arbetsuppgifterna**

- Behovsanalys: Behov idag och i morgon?  
Vilka är arbetsuppgifterna? Hur vill vi förändra oss?
- Kompetensprofil: Vilken kompetens behövs för att utföra arbetsuppgifterna? Vilken kompetens saknas i arbetsgruppen? Hur kan språkkunskaper, mångkulturella erfarenheter och kulturell medvetenhet komma in i kompetensprofilen?
- Skräddarsytt ansökningsformulär: Hur underlätta för arbetssökande och arbetsgivare i ansökningsförfarandet? Hur eliminera ovidkommande hänsyn vid urvalet till intervju? – Diskussion kring utdelat exempel.

### **Rekryteringskanaler**

- Sökvägar – Vilka nya kanaler kan vi använda för att nå fler kompetenta sökanden och som ökar mångfalden bland våra medarbetare

### **Utvärdering av arbetssökande**

- Urval till intervju – Vilken betydelse har utformningen av ansökningshandlingarna? Hur gör vi urval till intervju?
- Intervjusituationen – Hur påverkar vår egen bakgrund vår bedömning av de vi intervjuar?
- Utvärdering av dagen.

*Dokumentation:*

Deltagarna får dokumentation i form av häftet Mångfaldsorienterad rekrytering, boken FAIR-rekrytering – en idébok, visade OH-bilder samt litteratur- och länktips. Uppdragsgivaren ansvarar för kopiering av material.

*Kostnad:*

Halvdag: 10 000:- per utbildningstillfälle exkl. moms. Reskostnader och logi tillkommer.

Heldag: 16 000:- per utbildningstillfälle exkl. moms. Reskostnader och logi tillkommer.

*Presentation av utbildningsledare:*

Eva Löfgren arbetar sedan 1999 som konsult med mångfaldsorientering i arbetslivet. Fokus för hennes arbete är organisationsutveckling för att bättre se, värdera, ta tillvara och utveckla vars och ens kompetens och mervärdet i att vi alla är olika. Eva har skrivit ett häfte om mångfaldsorienterad rekrytering. Maj 2005 – dec. 2007 var hon koordinator för EQUAL-projektet FAIR - FramtidsAnpassad Inkluderande Rekrytering.

Under nio år byggde hon upp och var chef för specialarbetsförmedlingen Internationella Ingenjörer som förmedlade arbete åt invandrade ingenjörer. Hon deltog i framtagandet av Diskrimineringsombudsmannens handbok om Aktiva Åtgärder. I botten är hon teknisk magister och har lång erfarenhet som lärare. Tre år som volontär i Östafrika, swahilitolk och ett år som vårdbiträde i Rinkeby har också bidragit till hennes intresse och kompetens inom frågor som rör mångfald i arbetslivet.